

Selamat datang, merangin.d90.2

Kabupaten Merangin | kabupaten



Hasil Evaluasi SAKIP Final - Pemerintah Daerah Kabupaten Merangin

[← Kembali](#)

Hasil Evaluasi SAKIP Pemerintah Daerah Kabupaten Merangin

Tahun : 2025

Periode : Final

Penanggung Jawab : Akhmad Hasmy

PIC LKE : Ulva Presy Latifa

Nilai Evaluasi	Tahun lalu	Tahun ini
Nilai Komponen Perencanaan Kinerja	22,64	22,89

Catatan :

Pemerintah Kabupaten Merangin telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Merangin 2025-2029 yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Kinerja Pemerintah Daerah (RKPD), dan Rencana Kinerja (Renja) baik pada tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) maupun Perangkat Daerah (PD). Kabupaten Merangin telah menyusun rencana aksi untuk memastikan bahwa setiap anggaran dan aktivitas mendukung pencapaian kinerja. Kabupaten Merangin juga sudah menyusun pohon kinerja pada level Pemda dan PD.

Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

a. Terdapat indikator kinerja pada PK PD yang belum memenuhi kriteria spesifik, terukur (*measurable*),

Nilai Evaluasi	Tahun lalu	Tahun ini
relevan, dan cukup untuk mengukur capaian sasaran strategis. Contohnya PK Dinas Kesehatan Tahun 2025 yaitu sasaran strategis “Meningkatnya Akses dan Layanan Kesehatan” dengan indikator “Angka Kematian Ibu (AKI)” dan “Angka Kematian Bayi (AKB)”. Contoh lainnya pada PK Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Tahun 2025 pada sasaran strategis “Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja” dengan indikator “Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)”; b. Terdapat perbedaan target pada indikator yang digunakan pada RPJMD dan Renstra Dinas Komunikasi dan Informatika yaitu pada indikator kinerja “Indeks SPBE” dengan target “3,00” pada Renstra dan “3,40” pada RPJMD; c. Terdapat sasaran strategis yang belum sepenuhnya memenuhi standar yang berkualitas dan berorientasi <i>outcome</i>. Contohnya PK Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025 pada sasaran strategis “Meningkatnya cakupan pelayanan sosial” dengan indikator “Indeks Kesejahteraan Sosial (IKESOS)”. Contoh lainnya pada PK Dinas Perikanan Tahun 2025 pada sasaran strategis “Meningkatnya Produksi Perikanan” dengan indikator “Produksi Perikanan: Budidaya dan Tangkap di PUD”; d. Penjabaran kinerja PD ke level Eselon III, IV dan level di bawahnya masih belum baik. Hal ini ditunjukkan pada beberapa pejabat yang memiliki sasaran dan indikator kinerja yang sama pada beberapa bidang. Contohnya pada Dinas Kesehatan pada PK Kepala Bidang Sumber Daya dan Informasi Kesehatan yang memiliki sasaran strategis “Meningkatnya Cakupan Layanan Kesehatan” dengan indikator “Indikator Nasional Mutu (INM)” dan target “68%”, memiliki kinerja yang sama dengan Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan; e. Penetapan rencana aksi yang disusun pada sebagian PD masih belum sepenuhnya menjabarkan kegiatan-kegiatan atau aksi-aksi yang selaras untuk pencapaian kinerja utama yang telah ditetapkan pada PK. Contohnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2025 terkait aksi yang mendukung capaian indikator “Indeks Pembangunan Kebudayaan”. Rekomendasi : 1) Menyempurnakan indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (<i>Specific, Measurable, Achievable</i>,		

Nilai Evaluasi	Tahun lalu	Tahun ini
<i>Relevant, and Time-bound</i>) dan cukup untuk mengukur sasaran strategisnya; 2) Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan; 3) Melakukan reviu dan perbaikan dokumen perencanaan PD dengan memastikan bahwa rumusan tujuan dan sasaran strategis yang dikawal telah berorientasi hasil atau berdampak langsung kepada masyarakat (<i>result oriented</i>) serta memiliki indikator yang memenuhi kriteria yang SMART (<i>Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound</i>) dan cukup untuk mengawal pencapaian kinerja. Selanjutnya, memastikan sasaran dan indikator kinerja tersebut sesuai dengan level jabatannya serta sesuai dengan karakteristik/tugas organisasi; 4) Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memperhatikan <i>logical framework</i> dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai acuan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar dalam menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan; 5) Mereviu kembali rencana aksi yang disusun pada sebagian PD dengan memastikan seluruh kinerja yang ditetapkan dalam PK didukung dengan aksi-aksi yang selaras untuk mencapai kinerja tersebut.		
Nilai Komponen Pengukuran Kinerja	18,68	18,90

Catatan :

Pemerintah Kabupaten Merangin telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi program dan kegiatan serta telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja.

Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

a. IKU PD belum dilengkapi dengan definisi operasional, formulasi perhitungan, dan sumber data yang jelas untuk mengetahui cara pengumpulan dan penghitungan

Nilai Evaluasi	Tahun lalu	Tahun ini
indikator kinerjanya serta menggambarkan kinerja yang seharusnya dicapai. Contohnya pada IKU milik Dinas Kearsipan dan Perpustakaan; b. Aplikasi Klinik SAKIP untuk pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja, belum dimanfaatkan secara optimal; c. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada rencana aksi belum merefleksikan pencapaian kinerja; d. Laporan monev rencana aksi yang disusun belum memuat analisa kendala maupun hambatan yang dihadapi beserta solusi. Contohnya pada Dinas Perikanan; e. Hasil pengukuran kinerja PD belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan, baik pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, perubahan strategi dan target kinerja, maupun pola pengembangan kompetensi, mutasi, dan rotasi. Rekomendasi : 1) Menyempurnakan IKU dengan definisi operasional dan formulasi penghitungan serta sumber data yang relevan untuk setiap indikator kinerja; 2) Mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi Klinik SAKIP Kabupaten Merangin untuk pengumpulan data dan pengukuran kinerja organisasi sampai ke individu secara <i>real time</i>; 3) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja PD secara berkala dan mendorong PD untuk melakukan pemantauan capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang; 4) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, penentuan strategi, target kinerja ke depan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai.		
Nilai Komponen Pelaporan Kinerja	10,64	10,71
Catatan : Pemerintah Kabupaten Merangin telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja pada tingkat Pemda dan laporan kinerja pada tingkat PD. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah dipertjanjikan. Laporan kinerja tersebut juga telah diunggah pada laman Pemda sebagai bentuk akuntabilitas kinerja.		

Nilai Evaluasi	Tahun lalu	Tahun ini
Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut: a. Penyajian laporan kinerja pada level PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai, sebagai contoh pada laporan Dinas Komunikasi dan Informatika yang belum sepenuhnya menjelaskan analisis terkait pencapaian kinerja disertai faktor keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis; b. Laporan kinerja pada sebagian PD belum cukup menyampaikan informasi yang memadai, diantaranya tentang perbandingan realisasi kinerja dengan jangka menengah, dan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya. Contohnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika; c. Informasi dan analisis dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk perbaikan perencanaan kinerja dan strategi dalam pencapaiannya. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan target kinerja lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup. Contohnya pada PK Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2025 di indikator kinerja "Indeks SPBE" dengan target tahun 2025 adalah 3,0 sedangkan realisasi kinerja indikator tersebut pada tahun 2024 adalah 3,20. Rekomendasi : 1) Meningkatkan kualitas laporan kinerja pada PD sehingga menjawab perjanjian kinerja dan memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja serta analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; 2) Menggunakan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya.		
Nilai Komponen Evaluasi Internal	15,61	15,61

Catatan :

Nilai Evaluasi	Tahun lalu	Tahun ini
Inspektorat Kabupaten Merangin telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di seluruh PD. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal di antaranya sebagai berikut: - Laporan Hasil Evaluasi belum memberikan catatan serta rekomendasi yang cukup dan fokus pada akar permasalahan PD dalam mengimplementasikan SAKIP, terutama pada aspek kualitas dan pemanfaatannya. Contohnya pada laporan hasil evaluasi internal Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja yang memperoleh nilai 83,01 (Predikat A), namun masih terdapat catatan temuan terutama pada komponen perencanaan dan pengukuran kinerja; - Laporan hasil evaluasi belum menyajikan rekomendasi yang cukup untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap PD; - PD belum sepenuhnya memanfaatkan secara maksimal hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan oleh Inspektorat untuk perbaikan dan peningkatan kinerja PD; - Kabupaten Merangin belum memiliki kebijakan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> atas hasil evaluasi SAKIP internal, sehingga belum cukup untuk mendorong peningkatan implementasi SAKIP di PD. Rekomendasi : - Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menggambarkan tingkat akuntabilitas unit yang dievaluasi, serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan; - Meningkatkan kapasitas evaluator dalam melaksanakan evaluasi internal agar mampu menggunakan instrumen evaluasi secara maksimal, menerapkan <i>professional judgement</i> secara tepat, memberikan simpulan hasil evaluasi yang menggambarkan kondisi real penerapan SAKIP setiap PD sehingga rekomendasinya dapat memacu perbaikan akuntabilitas kinerja PD; - Melakukan <i>monitoring</i> atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diberikan kepada seluruh PD dan melaporkannya kepada pimpinan tertinggi di Pemerintah Kabupaten Merangin;		

Nilai Evaluasi	Tahun lalu	Tahun ini
4) Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga mampu mendorong peningkatan implementasi SAKIP di PD.		
Nilai Total Evaluasi AKIP Final	67,57	68,11

Hasil Capaian Indikator Makro	Tahun lalu	Tahun ini
Angka Kemiskinan	8,40	8,40
Laju Pertumbuhan Ekonomi	4,55	4,55
Tingkat Pengangguran terbuka	4,18	4,18
Penurunan emisi GRK	0,00	0,00
Indeks Pembangunan Manusia	72,65	72,65
Indeks Gini Ratio	0,24	0,24
Pendapatan Perkapita	11.425,00	11.425,00

 [Download File Surat Pengantar LHE](#)